

PENGARUH VARIABEL PERSONAL, ORGANISASIONAL, DAN NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur)

**Husin
Djamhur Hamid
IkaRuhana**

Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : husinlhamid@yahoo.com

Abstrak

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional. Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan tentang komitmen organisasional yang meliputi faktor personal, organisasional dan non organisasional pada PT. PLN (Persero) APJ Malang, mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh signifikan faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan maupun secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang sebanyak 54 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari hasil analisis deskripsi disimpulkan bahwa pada umumnya responden setuju dengan faktor personal, faktor non organisasional dan faktor non organisasional serta memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda disimpulkan bahwa faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, hal ini dibuktikan dengan besaran R Square 63.2. Adapun secara parsial juga berpengaruh dengan dibuktikan masing-masing koefisien Beta variabel Personal (0.393), Organisasional (0.473), Non Organisasional (0.405) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang.

Kata kunci : Komitmen, Organisasional, Non Organisasional

Abstract

Variables of research are personal factor, organizational factor, and non-organizational factor. The objectives of research are to describe the factors of organizational commitment such as personal factor, organizational factor, and non-organizational factor at PT PLN (Persero) Malang; and to understand and to analyze the significant influence of personal factor, organizational factor, and non-organizational factor either simultaneously or partially on organizational commitment of employees at PT PLN (Persero) Malang. Population of research is all employees of PT PLN (Persero) Malang, which count to 54 persons. Sampling technique is saturated sampling or census. Analysis technique includes descriptive analysis and multiple linear regression. Based on the result of descriptive analysis, it is concluded that respondents are agreeing with personal factor, organizational factor, and non-organizational factor, and also showing high organizational commitment. Result of multiple linear regression shows that personal factor, organizational factor, and non-organizational factor are simultaneously influencing organizational commitment, as proved by R-Square of 63.2. Regarding to beta coefficient, the variables of personal (0.393), organizational (0.473), and non-organizational (0.405) are partially influencing, in significant manner, organizational commitment of employees at PT PLN (Persero) Malang.

Key words : Commitment, Organizational, Non-Organizational

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan salah satu fokus yang menarik untuk dibahas pada PT. PLN (Persero) Malang, hal ini disebabkan dengan semakin berkembangnya komitmen organisasi pada diri seorang karyawan, akan mampu mengurangi gejala kerja negatif yang muncul pada organisasi, seperti pemogokan kerja karyawan, demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan *turnover*. Gejala-gejala kerja negatif tersebut, bila dibiarkan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman (Ismail dan Abidin, 2010 : 1). Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan bagi manajemen perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Chen, 2004) termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasi (Steers dalam Sopiah, 2008:158).

Faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu adalah factor personal. Faktor dalam diri karyawan diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi (Steers dan Porter dalam Sopiah, 2008:164).

Faktor organisasional terkait dengan perusahaan itu sendiri, dalam hal ini adalah Perusahaan PT. PLN (Persero) Area Malang Distribusi Jawa Timur. PT. PLN memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja, sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak PLN. Keterkaitan tersebut dapat ditinjau dari ditinjau dari lingkungan pekerjaan, supervise dan konsistensi. Apakah lingkungan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan karyawan, apakah pimpinan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan serta peraturan atau kebijakan tentang job description maupun system penggajian. Jika faktor organisasional ini sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, maka komitmen organisasional akan terbentuk dengan baik (Steers dan Porter dalam Sopiah, 2008:164).

Selain faktor organisasional, faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (yang menjadi tanggung jawab karyawan) disebut sebagai faktor non organisasional (Steers dan Porter dalam Sopiah, 2008:164). Faktor ini dapat diukur melalui

kecakapan (kemampuan dan ketelitian) dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan). Semakin sesuai faktor organisasional dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan (Rahayu, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur)**

Tujuan dari penelitian ini adalah Mendeskripsikan tentang komitmen organisasional yang meliputi faktor personal, organisasional dan non organisasional pada PT. PLN (Persero) Malang, mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh signifikan faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) Malang, mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh signifikan faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen

Menurut Lincoln (Sopiah, 2008:155) menyatakan bahwa komitmen itu mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Komitmen Organisasional

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip Sopiah (2008:155) komitmen adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan Mowdey yang dikutip Sopiah (2008:155) menyebutkan komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Steers dan Porter (Sopiah, 2008:164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (1) Faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*,

jobchoicefactors, karakteristik personal, keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal. (2) Faktor organisasi, meliputi *initialworkexperience*, *jobscope*, *supervision*, *goalconsistencyorganisasional*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. (3) Faktor non organisasional, yang meliputi *availabilityofalternativejobs*. Faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis I: Diduga faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan PT. PLN (Persero) Malang.

Hipotesis II: Diduga faktor personal (X_1), faktor organisasional (X_2) dan faktor non organisasional (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan PT. PLN (Persero) Malang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* (penjelasan) adalah penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2006:4). Penelitian ini menggunakan pendekatan survey, sebagaimana yang dikemukakan oleh Kerlinger dalam Riduwan (2007: 49) bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional.

Variabel Penelitian

Faktor personal (X_1): Faktor personal merupakan berbagai karakteristik yang terkait harapan, kemauan, dan minat dari dalam diri pegawai. Indikator dari faktor personal yaitu: (1) Harapan terhadap pekerjaan: memperoleh imbalan/kompensasi, mencapai prestasi yang tinggi; (2) Kontrak psikologis: mencapai visi dan misi perusahaan; (3) Minat karyawan untuk bergabung dengan perusahaan; (4) Karakteristik personal: pengalaman kerja dan kepribadian

Faktor Organisasional (X_2): Faktor organisasional yakni berbagai atribut, iklim kerja PT. PLN (Persero) Area Malang. Indikator faktor organisasional ini: (1) Lingkungan kerja: kondisi fisik lingkungan kerja, suasana kerja; (2) Supervisi: gaya supervisi, hubungan dengan atasan; (3) Konsistensi: tentang pekerjaan, system penggajian

Faktor Non Organisasional (X_3): Faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Indikatornya adalah: (1) Pekerjaan pilihan; (2) Perusahaan lain yang lebih baik; (3) Pekerjaan lain yang lebih baik; (4) Adanya kompensasi dari perusahaan lain yang lebih baik; (5) Adanya jaminan masa depan dari perusahaan lain

Komitmen Organisasional (Y): Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Indikator variabel komitmen organisasional (Y) yaitu: (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) Bersedia menerima tugas dari organisasi; (3) Sistem nilai diri sama dengan system nilai organisasi; (4) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi; (5) Peduli terhadap nasib organisasi; (6) Organisasi yang saya pilih merupakan tempat kerja terbaik; (7) Bersedia bekerja lebih keras; (7) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi; (8) Bangga terhadap organisasi; (9) Bangga sebagai bagian dari organisasi; (10) Organisasi memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja

Lokasi, Populasi Dan Sampel

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) APJ Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang sebanyak 71 orang. Jumlah karyawan yang berada di tempat dan dapat mengisi kuisioner sebanyak 54 orang, karena 17 orang sedang tidak ada di tempat (kantor) saat dilakukan penyebaran kuisioner. Ketidakhadiran mereka diantaranya karena sakit, sedang mendapat tugas ke luar kota, cuti dan mengikuti diklat di tempat lain sehingga tidak dapat ditemui saat dilakukan penelitian. Jadi,

dalam penelitian ini yang dianalisis adalah 54 kuisioner sesuai dengan jumlah karyawan yang mengisi kuisioner.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda, Untuk menjelaskan kekuatan dan arah pengaruh beberapa variabel bebas (*independent variabel*) terhadap satu variabel terikat (*dependent variabel*), model analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + e_i$

Uji signifikan secara simultan (uji F) dan uji secara simultan (uji t) serta uji variable yang dominan (koefisien beta).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data

Var.	Unstand. Coeff. b	Std. Error	Stand. Coeff. β	t hitung	Sig.	Ket.
Kons	6.433					
X ₁	0.393	0.119	0.351	3.291	0.002	Signifikan
X ₂	0.473	0.117	0.424	4.056	0.000	Signifikan
X ₃	0.405	0.179	0.213	2.261	0.028	Signifikan
R = 0.795						
R Square = 0.632						
F hitung = 28.662						
Sig F = 0.000						
α = 0.05						

Sumber: Data primer, diolah, 2014

Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien regresi pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.433 + 0,393X_1 + 0,473X_2 + 0,405X_3$$

Diketahui besarnya koefisien regresi (b_{x1}) variabel faktor personal (X_1)= 0,393 bernilai positif yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel faktor personal (X_1) satu satuan akan diikuti oleh peningkatan komitmen organisasional(Y) sebesar 0,393 satuan, atau sebaliknya terjadi penurunan faktor personal (X_1) satu satuan akan diikuti oleh penurunan komitmen organisasional(Y) sebesar 0,393 satuan.

Diketahui besarnya koefisien regresi (b_{x2}) variabel faktor organisasional(X_2)= 0,473 bernilai positif yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel faktor organisasional(X_2) satu satuan akan diikuti oleh peningkatan komitmen organisasional(Y) sebesar 0,473 satuan, atau sebaliknya terjadi penurunan faktor organisasional(X_2) satu satuan akan diikuti oleh penurunan komitmen organisasional(Y) sebesar 0,473 satuan.

Diketahui besarnya koefisien regresi (b_{x3}) variabel faktor non organisasional(X_3)=

0,405 bernilai positif yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel faktor non organisasional(X_3) satu satuan akan diikuti oleh peningkatan komitmen organisasional(Y) sebesar 0,405 satuan, atau sebaliknya terjadi penurunan faktor non organisasional(X_3) satu satuan akan diikuti oleh penurunan komitmen organisasional(Y) sebesar 0,405 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Jika signifikan $F \leq 0,05$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Diketahui nilai F hitung sebesar 28.662 pada signifikan F sebesar 0,000 yang berarti signifikan $F < 0,05$ hal ini menghasilkan keputusan hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya, faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan PT. PLN (Persero) Malang. Dengan demikian, Hipotesis I diterima.

Dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2 square = 0,632) yaitu 63,2% menunjukkan besarnya proporsi atau sumbangan variabel faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan PT. PLN (Persero) Malang sebesar 63,2% sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika hipotesis nol ditolak, berarti dengan taraf kesalahan sebesar 5%, variabel independen yaitu X yang diuji secara nyata berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Y. Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan nilai t hitung masing-masing variabel sebagai berikut.

Faktor personal (X_1) memiliki nilai t hitung 3.291 pada signifikan t sebesar 0,002 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak karena nilai signifikan t kurang dari 0,05. Hal ini berarti faktor personal (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Faktor organisasional(X_2) memiliki nilai t hitung 4.056 pada signifikan t sebesar 0,000 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak karena nilai signifikan t kurang dari 0,05. Hal ini berarti faktor organisasional(X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Faktor non organisasional(X_3) memiliki nilai t hitung 2.261 pada signifikan t sebesar 0,028 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak karena nilai signifikan t kurang dari 0,05. Hal ini berarti faktor non organisasional(X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian hasil uji t di atas disimpulkan bahwa faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan PT. PLN (Persero) Malang. Dengan demikian, Hipotesis II diterima.

Dilihat dari masing-masing koefisien beta, dapat diketahui bahwa faktor organisasional(X_2) memiliki pengaruh dominan terhadap variabel komitmen organisasional(Y) karena mempunyai nilai beta paling besar yaitu 0.473 dibandingkan faktor personal (X_1) dan faktor non organisasional (X_3)

PEMBAHASAN ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis Deskriptif Faktor Personal

Tabel 2.Deskripsi dalam variabel Personal (X_1)

Item	Pilihan Jawaban									
	SS		S		CS		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
$X_{1,1}$	11	20.4	27	50.0	16	29.6	0	0	0	0
$X_{1,2}$	13	24.1	22	40.7	19	35.2	0	0	0	0
$X_{1,3}$	8	14.8	30	55.6	14	25.9	2	3.7	0	0
$X_{1,4}$	7	13.0	20	37.0	25	46.3	2	3.7	0	0
$X_{1,5}$	8	14.8	32	59.3	14	25.9	0	0	0	0
$X_{1,6}$	11	20.4	27	50.0	15	27.8	1	1.9	0	0
$X_{1,7}$	5	9.3	36	66.7	13	24.1	0	0	0	0
$X_{1,8}$	6	11.1	35	64.8	11	20.4	2	3.7	0	0
Mean total X_1										3.83

Sumber: Data primer, diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis deskriptif faktor personal, diketahui bahwa mayoritas responden setuju terhadap faktor personal (rata-rata = 3,83) artinya sebagian besar responden bekerja di PT. PLN karena termotivasi untuk memperoleh imbalan/kompensasi, terdorong atau termotivasi ingin mencapai prestasi yang tinggi, dapat memahami visi dan misi PT. PLN dengan baik,

memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi dengan PT. PLN, memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di PT. PLN, merasa dilibatkan dalam menentukan kebijakan pekerjaan, memiliki pengalaman kerja yang memadai dan merasa pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Namun, jika dibandingkan dengan rata-rata itemnya, terdapat 1 item yang memiliki nilai rata-rata item paling rendah dan di bawah nilai rata-rata variabel yaitu $X_{1,4}$ (rata-rata item $X_{1,4}$ = 3.56)hal ini terjadi karena beberapa responden menyatakan tidak setuju terhadap item tersebut. Persepsi karyawan tentang visi dan misi tersebut berbeda dengan yang dipersepsikan oleh manajemen PT. PLN, hal ini dinyatakan oleh 3.7% dari jumlah responden yang diteliti menyatakan tidak setuju jika dikatakan mereka memiliki persepsi yang sama dengan PT. PLN Oleh karena itu, PT. PLN hendaknya terus memberikan sosialisasi tentang visi dan misinya agar karyawan dapat memahaminya dengan baik. Dengan pemahaman visi dan misi ini, diharapkan ada kesamaan visi dan misi antara karyawan dengan PT. PLN sehingga dapat mendorong tanggung jawab karyawan untuk bersama-sama dengan PT. PLN mewujudkan visi dan misi tersebut.

Analisis Deskriptif faktor organisasional

Tabel 3.Deskripsi dalam variabel Faktor Organisasional (X_2)

Item	Pilihan Jawaban									
	SS		S		CS		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
$X_{2,1}$	10	18.5	20	37.0	21	38.9	3	5.6	0	0
$X_{2,2}$	11	20.4	28	51.9	10	18.5	5	9.3	0	0
$X_{2,3}$	9	16.7	21	38.9	21	38.9	3	5.6	0	0
$X_{2,4}$	8	14.8	25	46.3	18	33.3	3	5.6	0	0
$X_{2,5}$	14	25.9	20	37.0	17	31.5	3	5.6	0	0
$X_{2,6}$	10	18.5	28	51.9	13	24.1	3	5.6	0	0
Mean Total X_2										3.76

Sumber: Data primer, diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis deskriptif faktor organisasional nilai rata-rata sebesar 3,76 yang berarti mayoritas responden setuju dengan faktor organisasional karena pada umumnya mereka menyatakan kondisi fisik lingkungan kerja mendukung aktivitas kerja karyawan, senang dengan suasana kerja yang harmonis, merasa cocok dengan gaya supervisi yang diterapkan PT. PLN, merasakan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap karyawan dan

memahami sistem penggajian yang diterapkan di PT. PLN.

Jika dibandingkan dengan rata-rata item dengan rata-rata variabel, terdapat 1 item yang memiliki nilai rata-rata item paling rendah dan di bawah nilai rata-rata variabel, yaitu $X_{2,3}$ dengan nilai rata-rata item 3.67. Rendahnya nilai rata-rata pada item ini menunjukkan bahwa karyawan belum merasa cocok dengan gaya supervisi yang diterapkan PT. PLN, atau dengan kata lain gaya supervisi yang ada di PT. PLN masih belum maksimal dalam meningkatkan komitmen organisasional. Oleh karena itu, diperlukan gaya supervisi yang tepat agar dapat meningkatkan komitmen organisasional. Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Adanya keterkaitan atasan dan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Analisis Deskriptif Faktor Non Organisasional

Tabel 4.Deskripsi dalam variabel Faktor Non Organisasional (X_3)

Item	Pilihan Jawaban										
	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
$X_{3,1}$	7	13.0	37	68.5	8	14.8	2	3.7	0	0	3.91
$X_{3,2}$	9	16.7	25	46.3	20	37.0	0	0	0	0	3.80
$X_{3,3}$	9	16.7	26	48.1	18	33.3	1	1.9	0	0	3.80
$X_{3,4}$	10	18.5	19	35.2	24	44.4	1	1.9	0	0	3.70
Mean Total X_3											3.80

Sumber: Data primer, diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis deskriptif factor non organisasional, rata-rata variabel diperoleh nilai sebesar 3.80 yang berarti bahwa sebagian besar responden memiliki komitmen yang tinggi karena dilihat dari faktor non organisasional mereka akan tetap bekerja di PT. PLN meskipun ada perusahaan lain yang lebih baik dari PT. PLN, meskipun ada pekerjaan lain yang cocok, meskipun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi, meskipun perusahaan lain memberikan jaminan masa depan yang lebih baik. Namun, jika dibandingkan dengan nilai rata-rata item yang lainnya, terdapat 1 item yang memiliki nilai paling rendah dan berada di bawah nilai rata-rata variabel yaitu $X_{3,4} = 3.70$. Hal ini berarti masih diperlukan upaya untuk meyakinkan kepada

karyawan agar tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap PT. PLN dengan memberikan jaminan masa depan yang lebih baik. Jaminan masa depan yang lebih baik seperti danapensiun dapat memberikan ketenangan dan keamanan karyawan di masa akan datang sehingga ia tidak akan berpindah ke tempat kerja yang lain.

Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional

Tabel 5.Deskripsi dalam variabel Komitmen Organisasional (Y)

Item	Pilihan Jawaban									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%
$Y_{1,1}$	7	13.0	24	44.4	23	42.6	0	0	0	0
$Y_{1,2}$	6	11.1	25	46.3	21	38.9	2	3.7	0	0
$Y_{1,3}$	8	14.8	32	59.3	12	22.2	2	3.7	0	0
$Y_{1,4}$	13	24.1	27	50.0	12	22.2	2	3.7	0	0
$Y_{1,5}$	7	13.0	36	66.7	11	20.4	0	0	0	0
$Y_{1,6}$	13	24.1	31	57.4	10	18.5	0	0	0	0
$Y_{1,7}$	10	18.5	37	68.5	7	13.0	0	0	0	0
$Y_{1,8}$	12	22.2	35	64.8	7	13.0	0	0	0	0
$Y_{1,9}$	14	25.9	23	42.6	17	31.5	0	0	0	0
Mean Total Y										3.91

Sumber: Data primer, diolah, 2014

Berdasarkan hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional diperoleh nilai rata-rata variabel komitmen organisasional sebesar 3.91 berarti mayoritas responden memiliki komitmen organisasional yang tinggi, karena pada umumnya responden bersedia menerima tugas-tugas dari PT. PLN, merasa sistem nilai diri sama dengan system nilai PT. PLN, merasa turut bertanggung jawab pada perkembangan PT. PLN, yakin bahwa PT. PLN adalah tempat kerja yang terbaik, bersedia bekerja lebih keras lagi untuk meningkatkan kinerja PT. PLN, bangga terhadap PT. PLN, merasa bangga sebagai karyawan PT. PLN, PT. PLN dapat memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja yang maksimal, yakin bahwa PT. PLN lebih baik daripada tempat kerja yang lain. Diantara item pada variabel komitmen organisasional, terdapat satu item yaitu $Y_{1,2}$ memiliki nilai rata-rata item terendah dan dibawah nilai rata-rata variabel yaitu sebesar 3.65. Hal ini berarti, untuk variabel komitmen organisasional hendaknya lebih memperhatikan tentang sistem nilai diri dan system nilai PT. PLN. Kesamaan nilai diri karyawan dengan system nilai yang ada di PT. PLN hendaknya terus diupayakan agar tercipta situasi kerja yang harmonis dalam organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan sosialisasi terus-menerus dalam berbagai kesempatan agar system yang ada di PT. PLN dapat dipahami dengan baik oleh karyawan sehingga muncul

kesamaan system nilai antara karyawan dengan PT. PLN.

PENGARUH FAKTOR PERSONAL, ORGANISASIONAL, DAN NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh signifikan, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ Atau signifikansi kurang dari 0.05. Besaran pengaruh ke-tiga faktor tersebut terhadap komitmen organisasional mencapai 63.2% dan cukup efektif dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional. Oleh karena itu, apabila PT. PLN ingin meningkatkan komitmen organisasional karyawannya, maka hendaknya memperhatikan faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional.

Komitmen karyawan pada PT. PLN merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan pada organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Seperti dijelaskan di atas bahwa pengaruh faktor personal, organisasional dan non organisasional sebesar 63.2% dan sisanya sebesar 36.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam model penelitian. Faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi dan perilaku pemimpin (Chen, 2004, *Examining the Effect Of Organization culture and Leadership Behaviors*), komunikasi karyawan dengan atasan (Rahayu, 2011, Komitmen Organisasi), minat terhadap pekerjaan, rekan sekerja, pendapatan (Ismail dan Abidin, 2010), dan karakteristik pribadi, aspek kepuasan kerja serta persepsi terhadap keadilan organisasional (Chungtai dan Zafar, 2006).

PENGARUH FAKTOR PERSONAL TERHADAP ORGANISASIONAL SECARA PARSIAL

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa faktor personal memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi faktor personal maka akan semakin tinggi pula komitmen

organisasional, atau sebaliknya jika terjadi penurunan faktor personal maka akan komitmen organisasional juga mengalami penurunan. Seperti yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (Sopiah, 2008:164) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal.

Faktor personal, yaitu harapan terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor-faktor dalam diri individu yang mempengaruhi pilihan terhadap pekerjaan (seperti minat bergabung), dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal (Steers dan Porter yang dikutip Sopiah (2008:164)). Komitmen awal seorang karyawan dalam suatu perusahaan disertai dengan harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi. Komitmen individu (faktor personal) terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak, dalam hal ini organisasi dan pegawai (individu) secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Sebagai contoh: seorang pegawai yang semula kurang memiliki komitmen, namun setelah bekerja ternyata bias menumbuhkan komitmen yang tinggi.

Hal ini didukung oleh pendapat dari sebagian besar responden yang menyatakan bahwa mayoritas responden setuju terhadap faktor personal, artinya sebagian besar responden bekerja di PT. PLN karena termotivasi untuk memperoleh imbalan/kompensasi, terdorong atau termotivasi ingin mencapai prestasi yang tinggi, dapat memahami visi dan misi PT. PLN dengan baik, memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi dengan PT. PLN, memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di PT. PLN, merasa dilibatkan dalam menentukan kebijakan pekerjaan, memiliki pengalaman kerja yang memadai dan merasa pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SECARA PARSIAL

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa faktor organisasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen

organisasional, artinya semakin tinggi faktor organisasional maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional, atau sebaliknya jika terjadi penurunan faktor organisasional maka akan komitmen organisasional juga mengalami penurunan. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers dan Porter (Sopiah, 2008:164) bahwa salah satu factor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah faktor organisasi yang meliputi *initialworkexperience*, *jobscope*, *supervision*, *goalconsistencyorganisational*. Faktor organisasional yakni berbagai atribut, iklim kerja PT. PLN (Persero) Area Malang seperti lingkungan kerja (kondisi fisik lingkungan kerja, suasana kerja), supervisi (gaya supervisi, hubungan dengan atasan) dan konsistensi (tentang pekerjaan, system penggajian). Semakin baik lingkungan kerja, semakin tepat supervisi dan semakin konsisten tentang pekerjaan dan penggajian maka komitmen organisasional juga akan semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat sebagian besar responden yang menyatakan kondisi fisik lingkungan kerja mendukung aktivitas kerja karyawan, senang dengan suasana kerja yang harmonis, merasa cocok dengan gaya supervisi yang diterapkan PT. PLN, merasakan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap karyawan dan memahami sistem penggajian yang diterapkan di PT. PLN.

Menurut Shukor dalam Chen (2004), organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada pegawai supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka. Menurut Conrad dalam Ismail dan Abiding (2010), tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh pegawai adalah bergantung kepada sejauhmana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bendix dalam Chen (2004) yang menegaskan bahawa kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia. Komitmen pegawai juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan

yang dibuat oleh pemimpin pemimpin dalam organisasi tersebut.

PENGARUH FAKTOR NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SECARA PARSIAL

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa faktor non organisasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi faktor non organisasional maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional, atau sebaliknya jika terjadi penurunan faktor non organisasional maka akan komitmen organisasional juga mengalami penurunan. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers dan Porter (Sopiah, 2008:164) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, adalah faktor non organisasional .meliputi *availabilityofalternativejobs*. Faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Sedangkan komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Jadi, apabila ciri-ciri pekerjaan yang dilaksanakan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan maka karyawan akan menjalankan tugas pekerjaan tersebut secara maksimal dan tidak akan pindah ke tempat kerja yang lain. Hal ini didukung dari tanggapan sebagian besar responden (tabel 12) memiliki komitmen yang tinggi karena dilihat dari faktor non organisasional mereka akan tetap bekerja di PT. PLN meskipun ada perusahaan lain yang lebih baik dari PT. PLN, meskipun ada pekerjaan lain yang cocok, meskipun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi, meskipun perusahaan lain memberikan jaminan masa depan yang lebih baik.

Dilihat dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa faktor organisasional(X_2) memiliki pengaruh dominan terhadap variabel komitmen organisasional(Y) dibandingkan faktor personal (X_1) dan faktor non organisasional (Y_3). Faktor organisasional menjadi faktor paling dominan karena item faktor organisasional meliputi berbagai atribut dan iklim kerja PT. PLN (Persero)

Area Malang seperti: Lingkungan kerja (kondisi fisik lingkungan kerja, suasana kerja); Supervisi (gaya supervisi, hubungan dengan atasan); dan Konsistensi (tentang pekerjaan, system penggajian). Ismail dan Abidin (2010) juga menyimpulkan bahwa factor-faktor komitmen yang memiliki pengaruh besar terhadap komitmen organisasional adalah (1) karyawan; (2) minat terhadap pekerjaan; (3) rekan sekerja; (4) pendapatan, dimana keempat factor tersebut termasuk dalam factor organisasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa: (1) Mayoritas responden setuju terhadap faktor personal (rerata variabel personal = 3,83), artinya sebagian besar karyawan termotivasi untuk memperoleh imbalan/kompensasi, termotivasi ingin mencapai prestasi yang tinggi, memahami visi dan misi PT. PLN dengan baik, memiliki persepsi yang sama tentang visi dan misi dengan PT. PLN, memiliki minat yang tinggi untuk bekerja di PT. PLN, merasa dilibatkan dalam menentukan kebijakan pekerjaan, memiliki pengalaman kerja yang memadai dan merasa pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki. (2) Mayoritas responden setuju dengan faktor organisasional (rerata variabel factor organisasional = 3.76) artinya karyawan menyatakan kondisi fisik lingkungan kerja mendukung aktivitas kerja karyawan, senang dengan suasana kerja yang harmonis, merasa cocok dengan gaya supervisi yang diterapkan PT. PLN, merasakan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap karyawan dan memahami sistem penggajian yang diterapkan di PT. PLN. (3) Sebagian besar responden memiliki komitmen yang tinggi (rerata variabel non organisasional = 3.80) yang berarti bahwa karyawan akan tetap bekerja di PT. PLN meskipun ada perusahaan lain yang lebih baik dari PT. PLN, meskipun ada pekerjaan lain yang cocok, meskipun perusahaan lain memberikan kompensasi lebih tinggi, meskipun perusahaan lain memberikan jaminan masa depan yang lebih baik. (4) Mayoritas responden memiliki komitmen organisasional yang tinggi (rerata variabel komitmen organisasional = 3.91) berarti karyawan bersedia menerima tugas-tugas dari PT. PLN, merasa sistem nilai diri sama dengan sistem

nilai PT. PLN, merasa turut bertanggung jawab pada perkembangan PT. PLN, yakin bahwa PT. PLN adalah tempat kerja yang terbaik, bangga terhadap PT. PLN, merasa bangga sebagai karyawan PT. PLN, PT. PLN dapat memberikan inspirasi terbaik untuk mencapai kinerja yang maksimal, yakin bahwa PT. PLN lebih baik daripada tempat kerja yang lain.

2. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) Malang.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (Persero) Malang.

Saran

1. Dari faktor personal, persepsi karyawan terhadap visi dan misi PT. PLN masih belum maksimal, oleh karena itu sosialisasi visi dan misi hendaknya lebih diintensifkan lagi agar karyawan dapat lebih memahami dan memiliki upaya yang tinggi untuk mewujudkan visi dan misi tersebut.
2. Terkait dengan faktor organisasional, meskipun karyawan sudah merasa cocok dengan gaya supervisi yang diterapkan PT. PLN namun menerapkan gaya supervise yang lebih tepat hendaknya terus dilakukan, mengingat karyawan memiliki kematangan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, gaya supervise yang diterapkan hendaknya lebih mengarah ke kematangan karyawan agar komitmen karyawan dapat lebih kuat lagi terhadap PT. PLN.
3. Dari faktor non organisasional, intensi karyawan untuk meninggalkan PT. PLN dipengaruhi oleh komitmen karyawan pada organisasi, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena PT. PLN hendaknya dapat memberikan jaminan masa depan yang lebih baik bagi karyawan agar karyawan tetap setia pada PT. PLN.
4. Meskipun karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap PT. PLN, namun upaya untuk

meningkatkan komitmen tersebut terus dilakukan agar dapat memajukan dan membesarkan perusahaan serta tetapeksis dalam melayani masyarakat. Terutama berkaitan dengan penyamaan sistem nilai diri karyawan dengan sistem nilai perusahaan.

5. Bagi peneliti selanjutnya, dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional, seperti budaya organisasi, perilaku pemimpin, komunikasi karyawan dengan perusahaan, minat terhadap pekerjaan, rekansekerja, pendapatan, karakteristik pribadi, aspek kepuasan kerja serta persepsi terhadap keadilan organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Chen, Li. Yueh. (2004), *Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational commitment, job satisfaction, and job performance at small and midlle size firms of Taiwan*. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*; Sep 2004; 5, 1/2; ABI/INFORM Global.
- Chungtai, A Amin Ali dan Rohail Zafar. 2006. “Antecedents and consequensces or organitational Commitment Among Pakistan University Teacher” *Appliend H.R.M research*, 2006, 11 (1) : 39-64. <http://aplllyhim.asp.radkard.edu/chungtai.pdf>. 10 Januari 2014.
- Ismail, Noralal dan Abiddin, Norhasni Zainal. (2010). *Tinjauan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Pekerja terhadap organisasi*. *Dinamika Sosial Ekonomi*. Volume 6 NO. 1 Edisi Mei 2010.
- Riduwan. (2007). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfa Beta.
- Singarimbun, Masri. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia (Anggota IKAPI)
- Sopiah, (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta : ANDI.
- Rahayu, Wulan, (2011). *Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Miracle Aesthetic Clinic Di Surabaya*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.